

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO



TESIS

**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO
DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0055
MANUEL GONZALES PRADA UGEL 06 LURIGANCHO
CHOSICA 2010**

**PARA OPTAR AL GRADO DE MAGISTER EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORES

Br. SABINA HERNANDEZ CARDENAS

Br. GLADYS LAZO VILLAFUERTE

ASESORA

MG. JACQUELINE SALINAS MARIÑAS

**LIMA-PERU
2013**

Dedicatoria:

A la memoria de mis padres Ricardo y Leonarda; a mi amado esposo, a mis hijos la razón de mi vida, por su decidido apoyo.

SABINA

Con gratitud a mis padres que desde el cielo me iluminan. A mis adorados hijos Edgar, Giannina, Sol y mi esposo Edgar por alentarme para culminar el trabajo.

GLADYS

Agradecimiento

El más sincero reconocimiento a la Magister Jacqueline Salinas Mariñas nuestra asesora, al coordinador Magister Oswaldo Salazar, al Doctor. Olces Carrión Martin; a los doctores y magísteres que nos apoyaron como jueces de expertos, a los docentes de la Institución Educativa N° 0055 Manuel Gonzales Prada y a los docentes de la Institución Educativa La Moza por su significativa colaboración para la obtención de datos como muestra, en el trabajo de investigación.

Presentación

La tesis titulada “El clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 0055 Manuel Gonzales Prada UGEL 06 Lurigancho – Chosica 2010 ponemos a consideración a fin de dar cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo y la Asamblea Nacional de Rectores para optar el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

La investigación reviste gran importancia pues los problemas que más adolecen las Instituciones Educativas, están vinculadas con el clima organizacional, y es un punto clave para el desarrollo y progreso de una Institución Educativa, además sirva para la mejora de la calidad educativa.

Esta investigación proporciona información que nos hace reflexionar acerca del clima organizacional y el desempeño docente, que servirá a los miembros de la Institución.

Consideramos que este trabajo dará inicio a otras investigaciones.

Gladys y Sabina.

ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de tablas	viii
Resumen	ix
Abstract	X
Introducción	Xi

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento de problema de investigación	14
1.2. Formulación del problema	14
1.2.1. Problema general	14
1.2.2. Problemas específicos	14
1.3. Justificación	15
1.4. Limitaciones	17
1.5. Antecedentes	17
1.5.1. Antecedentes internacionales	18
1.5.2. Antecedentes nacionales	21
1.6. Objetivos	23
1.6.1. Objetivos generales	23
1.6.2. Objetivos específicos	23

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Clima Organizacional	26
2.1.1. Conceptos	26

2.1.2. Dimensiones del clima organizacional	27
2.2. Desempeño docente	29
2.2.1. Conceptos	29
2.2.2. Dimensiones del desempeño docente	30
2.3. Términos básicos	31

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis	34
3.1.1. Hipótesis general	34
3.1.2. Hipótesis específica	34
3.2. Variables	34
3.2.1. Variable 1	34
3.2.2. Variable 2	35
3.3. Metodología	36
3.3.1. Tipo de estudio	36
3.3.2. Dimensión	36
3.3.3. Significación	37
3.4. Población y muestra	37
3.4.1. Población	37
3.4.2. Muestra	38
3.5. Método de investigación	38
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	38
3.6.1. Técnicas de investigación	38
3.6.2. Validez y confiabilidad	40
3.7. Método de análisis de datos	40

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados	42
4.1.1. Análisis e interpretación de datos de prueba de hipótesis	42

4.1.2. Hipótesis específica	43
4.2. Discusión de resultados	46

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

Conclusiones	50
Sugerencias	51

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	53
----------------------------	----

ANEXOS

Anexo 01	Matriz de consistencia	58
Anexo 02	Encuesta, desempeño docente de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega	59
Anexo 03	Encuesta, clima organizacional de Rudolf H. Moos; Bernice S	61
Anexo 04	Validez y confiabilidad de los instrumentos	63
Anexo 05	Jueces de expertos	64
Anexo 06	Base de datos	70

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Clima Organizacional V1	35
Tabla 2 Desempeño Docente V2	36
Tabla 3 Población	38
Tabla 4 Puntuación de ítems del clima organizacional	42
Tabla 5 Correlación entre variables, Clima organizacional y el Desempeño.	43
Tabla 6 Correlación entre la dimensión relaciones del clima organizacional y desempeño Docente	44
Tabla 7 Correlación entre dimensión Autorrealización del Clima Organizacional y desempeño docente.	45
Tabla 8 Correlación entre la dimensión estabilidad / cambio del Clima Organizacional y desempeño docente.	46

Resumen

El trabajo de investigación se realizó en la Institución Educativa N° 0055 Manuel Gonzales Prada UGEL 06 Lurigancho Chosica 2010, donde participaron docentes, el propósito de investigación fue realizar un estudio sobre la relación entre el Clima organizacional y el desempeño docente. El estudio se justificó por cuanto tiene sustento teórico y utilidad práctica y relevancia social por los beneficios que genera sus resultados.

La metodología del trabajo de investigación es de tipo correlacional, diseño no experimental de corte transeccional, el muestreo no probabilístico por que se trabajó con todos (17) docentes de nivel secundaria de Institución Educativa N° 0055 Manuel Gonzales Prada. Como técnica de observación se utilizó encuestas de 90 preguntas de variable dicotómica para el clima organizacional elaboradas por Rudolf H. Moos; Bernice S. Moos y Edison J. Trickett Adaptadas al español y 30 preguntas para el desempeño docente preguntas con escala de cinco alternativas elaboradas por la comisión de calidad de la Educación de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

El procesamiento de datos permitió realizar la prueba de las hipótesis y llegar a las siguientes conclusiones: (a) existe relación casi nulo indirecta, se puede considerar que las variables son casi independientes (b) la dimensión relaciones, autorrealización y estabilidad/ cambio del clima Organizacional se relacionan de manera indirecta, negativa muy baja con del desempeño docente. Son casi independientes.

Palabras clave: clima organizacional y desempeño docente

Abstract

The research was conducted at the Educational Institution No. 0055 Manuel Gonzales Prada UGEL 06 Lurigancho Chosica 2010, attended by teachers; the research purpose was to conduct a study on the relationship between organizational climate and teacher performance. The study was justified because it has theoretical support and practical and social relevance for the benefits generated results.

The methodology of the research is correlational, non-experimental design transactional non- probability sampling with all (17) teachers of secondary level Educational Institution Manuel Gonzales Prada No. 0055. As observation technique was used 90 questions surveys dummy for organizational climate developed by Rudolf H. Moos, Bernice S. Moos and Edison J.Trickett Adapted into Spanish and 30 questions for teacher performance scale questions with five alternatives developed by the commission of quality of education at the University Inca Garcilaso de la Vega.

Data processing allowed test hypotheses and draw the following conclusions: (a) there is almost no indirect relationship, we can consider that the variables are nearly independent (b) the dimension relationships, self-realization and stability / change Organizational climate relate indirectly, very low to negative teacher performance. They are almost independent.

Keywords: organizational climate and teacher performance

Introducción

Dada la importancia tanto del clima organizacional y el desempeño docente en nuestros días tal es así que “la figura del profesor ha constituido una fuente de estudio y reflexión en el contexto pedagógico” (Suarez, 2008, p, 284), y el clima organizacional es un reto para nosotras indagar sobre “la forma en que un individuo percibe su trabajo , su rendimiento, su productividad , su satisfacción” (Brunet, 1992,p,9), de ahí la inquietud de realizar un estudio de investigación “el clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa n°0055 Manuel Gonzales Prada UGEL 06 Lurigancho- Chosica 2010”, de esta manera contribuir a mejorar la vida institucional, la calidad del servicio educativo, las relaciones humanas, teniendo en cuenta el comportamiento individual y colectivo de los docentes. Conociendo la problemática en la Institución Educativa se realiza la investigación, cuyo contenido se expresa en una relación secuencial, que a continuación se expone:

Primer capítulo descripción de la problemática por la cual atraviesa la comunidad educativa influenciado por el acelerado avance de una sociedad globalizada cuyos cambios impactan negativamente en el comportamiento individual, social y colectivo de los seres humanos y de las instituciones educativas, alterando el clima organizacional en este capítulo se formula el problema general y los problemas específicos de la investigación, los objetivos general y específicos; en el segundo capítulo se hace referencia el marco teórico donde se sustenta nuestra tesis; en el tercer capítulo se indica las hipótesis, la metodológica de la investigación, así como los métodos de análisis de datos, diseño, tipo, métodos, técnicas de la investigación; en el cuarto capítulo se presenta la discusión de resultados alcanzados a través de tablas y figuras estadísticas; en el quinto capítulo se presenta las conclusiones. Los resultados del estudio ayudarán incidiendo a facilitar la prevención de conflictos en el docente; docentes alumnos, docentes, director.

El estudio llevado a cabo resulta ser un valioso aporte al incremento del conocimiento científico en esta área pedagógica, lo cual resulta ser un soporte importante para mejorar no solo el proceso educativo de la institución donde se ha llevado a cabo el estudio sino también en un aporte motivador para otras instituciones educativas, cuyo efecto multiplicativo redundará en el sistema educativo del país.